

02	مقدمة
05	الفصل الأول: مفهوم الإتفاقيات الجماعية للعمل
06	المبحث الأول: تعريف الإتفاقيات الجماعية وطبيعتها القانونية
06	المطلب الأول: تعريف الإتفاقيات الجماعية وتمييزها عن التصرفات المشابهة لها
07	الفرع الأول: تعريف الإتفاقية الجماعية للعمل
09	الفرع الثاني: تمييز الإتفاقيات الجماعية عن غيرها من التصرفات المشابهة لها
09	أولاً: تمييز الإتفاقية الجماعية عن عقد العمل الفردي
09	1: من حيث الطبيعة
10	2: من حيث الموضوع
11	ثانياً: تمييز الإتفاقية الجماعية عن إتفاق الصلح
11	1: من حيث طرق الإبرام
11	أ_ عن طريق التفاوض الجماعي
12	ب_ عن طريق الإجراءات الأخرى
12	2: من حيث الموضوع
13	ثالثاً: تمييز الإتفاقية الجماعية عن عقد تأسيس المنظمة العمالية أو منظمة أصحاب العمل
14	المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للإتفاقية الجماعية وأنواعها
14	الفرع الأول: الطبيعة القانونية للإتفاقية الجماعية
14	أولاً: لدى فقهاء القانون الخاص

15.....	ثانيا: لدى فقهاء القانون العام.....
16.....	الفرع الثاني: أنواع الإتفاقية الجماعية.....
18.....	المبحث الثاني: شروط إعداد الإتفاقيات الجماعية.....
18.....	المطلب الأول: شروط شكلية لإعداد الإتفاقية الجماعية.....
19.....	الفرع الأول: كتابة الإتفاقية الجماعية.....
20.....	الفرع الثاني: تسجيل الإتفاقية الجماعية وإشهارها.....
22.....	المطلب الثاني: شروط موضوعية لإعداد الإتفاقية الجماعية.....
23.....	الفرع الأول: تحديد أطراف التفاوض الجماعي.....
23.....	أولا: النقابة العمالية (العمال).....
25.....	ثانيا: الهيئة المستخدمة (صاحب العمل).....
25.....	الفرع الثاني: مضمون الإتفاقية الجماعية.....
28.....	خاتمة الفصل.....
30.....	الفصل الثاني: دور الإتفاقيات الجماعية في ضمان استقرار علاقة العمل.....
32.....	المبحث الأول: تنظيم شروط العمل وتحديد حقوق والتزامات الأطراف.....
32.....	المطلب الأول: تنظيم شروط العمل.....
33.....	الفرع الأول: مدة العمل.....
33.....	أولا: المدة القانونية للعمل.....
34.....	1: الأصل.....

2: الإستثناء.....	34
ثانيا: الساعات الإضافية.....	35
ثالثا: العمل الليلي.....	36
رابعا: العمل التناوبي.....	37
الفرع الثاني: الراحة القانونية والعطل والغيابات.....	38
أولا: الراحة القانونية.....	38
1: الأصل.....	38
2: الإستثناء.....	38
ثانيا: العطلة السنوية.....	39
ثالثا: الغيابات.....	40
1: الإجازات القانونية الخاصة المدفوعة الأجر.....	40
2: الإجازات القانونية الخاصة غير المدفوعة الأجر.....	41
المطلب الثاني: تحديد حقوق والتزامات الأطراف.....	41
الفرع الأول: حقوق العامل والتزاماته.....	42
أولا: حقوق العامل.....	42
1: ممارسة الحق النقابي.....	42
2: الحق في الضمان الإجتماعي والتقاعد.....	42
3: الحق في اللجوء إلى الإضراب.....	43

ثانيا: إلتزامات العامل.....	44
1: القيام بالمهام.....	44
2: خضوع لتعليمات السلطة السلمية.....	44
3: الحفاظ على السر المهني.....	45
الفرع الثاني: حقوق صاحب العمل وإلتزاماته.....	46
أولا: حقوق صاحب العمل.....	46
1: سلطة التسيير والإدارة.....	46
2: سلطة التأديب.....	46
ثانيا: إلتزامات صاحب العمل.....	46
1: تسديد الأجر.....	46
2: إحترام حقوق العمال.....	47
المبحث الثاني: تحديد الأخطاء المهنية وكيفية تسوية المنازعات الجماعية للعمل.....	48
المطلب الأول: درجة الأخطاء المهنية والعقوبات المقررة لها.....	48
الفرع الأول: الخطأ من الدرجة الأولى.....	49
أولا: تعريفه.....	49
ثانيا: العقوبة من الدرجة الأولى.....	49
الفرع الثاني: الخطأ من الدرجة الثانية.....	50
أولا: تعريفه.....	50

50.....	ثانيا: العقوبة من الدرجة الثانية.....
51.....	الفرع الثالث: الخطأ من الدرجة الثالثة.....
51.....	أولاً: تعريفه.....
51.....	ثانيا: العقوبة من الدرجة الثالثة.....
52.....	المطلب الثاني: إجراءات تسوية المنازعات الجماعية في العمل.....
53.....	الفرع الأول: إجراءات التسوية الوقائية من النزاعات الجماعية في العمل.....
53.....	أولاً: التفاوض الجماعي المباشر.....
53.....	ثانيا: اللجان المشتركة.....
55.....	الفرع الثاني: إجراءات التسوية الودية من النزاعات الجماعية في العمل.....
55.....	أولاً: آلية المصالحة.....
56.....	ثانيا: آلية الوساطة.....
57.....	ثالثاً: آلية التحكيم.....
59.....	ملخص الفصل.....
61.....	خاتمة عامة.....
64.....	قائمة المراجع.....
71.....	الفهرس.....

ملخص: دور الاتفاقيات الجماعية للعمل في ضبط علاقات العمل الجماعية

تعتبر الاتفاقيات الجماعية إطارا للتشاور والتعاون بين أصحاب العمل والنقابات الممثلة للعمال، وتتوج عادة باتفاق جماعي حول الضوابط والشروط المنظمة للعمل، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في الباب السادس من قانون (90-11) المتعلق بعلاقات العمل لذلك تعد الاتفاقيات الجماعية أحسن وسيلة أثبتت نجاعتها في إقامة علاقات العمل على أساس التفاهم المشترك والإحترام المتبادل، فهي آلية جديدة في تشريع العمل الجزائري، جاءت كأداة لتطوير وتحديث تشريعات العمل لتكون أكثر واقعية وأكثر تماشيا بالتطور الاقتصادي والاجتماعي، وتتميز بالمرونة وسرعة التجاوب مع هذا التطور وأكثر قبولا كونها جاءت نتيجة تفاوض وتشاور أطراف علاقة العمل، بهدف المساهمة في استقرار علاقات العمل من خلال تنظيم شروط وظروف العمل، إضافة إلى الوقاية من نزاعات العمل ووضع آليات لتسويتها حتى لا تطول أكثر وذلك طبقا للقانون (90-02) المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وكيفية ممارسة حق الإضراب.

Résumé : Le rôle des conventions collectives de travail qui régle les relations de travail collectives.

Les conventions collectives de travail sont considérées comme un cadre de concertation entre les employeurs et les syndicats représentant les travailleurs qui sont souvent couronnées d'un accord collectif sur les conditions et les règles de travail.

C'est ce qui a été adopté par le législateur algérien dans le sixième titre de la loi (90-11) relative aux relations de travail.

Les conventions collectives sont donc le meilleur moyen d'établir des relations de travail sur la base de l'entente réciproque et l'entente mutuelle c'est un outil nouveau dans la législation du travail afin qu'elle soit plus réaliste et plus adaptée au développement économique , c'est donc cette raison qu'elle est très interactif avec ce développement et très accepté du fait qu'elle est le résultat de négociations entre les parties du contrat de travail dans le but de stabiliser des relations du travail en organisant les conditions et les relations de travail et en prévenant les conflits et en prévoyant des moyens de règlement rapides et ce conformément a la loi n° 90-02 relative au règlement des litiges sociaux et l'exercice du droit grève.